



ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 534

An das
Präsidium des Nationalrates

Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

BUNDESGESZETZENTWURF	
Z:	29. GE. 9. PO
Datum:	19. APR. 1990
Verteilt:	13.4.90 <i>Liell</i>

A. Fayik

Ihre Zeichen

-

Unsere Zeichen

AM-A1V-ZB-2611

Telefon (0222) 501 65

Durchwahl 2527

Datum

11.4.1990

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Ausländerbeschäftigungsgesetz
(AuslBG) geändert wird
Stellungnahme

Der Österreichische Arbeiterkammertag übersendet 25 Exemplare seiner Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Der Präsident:

W. Hoff

Der Kammeramtsdirektor:

iA

Präsident

Beilagen



ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 534

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

Telefon (0222) 501.65

Datum

AM-ALV/Wa/Win/2611

Durchwahl

2527

30.3.1990

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)
geändert wird

Der Österreichische Arbeiterkammertag erlaubt sich, zum vorliegenden Gesetzesentwurf wie folgt Stellung zu nehmen.

I. Grundsätzliche Bemerkungen

Die in den Achtziger Jahren zu beobachtende Entwicklung der Ausländerbeschäftigung hat zu dem Ergebnis geführt, daß sich ein hoher Anteil der ausländischen Arbeitnehmer bereits langjährig in Österreich aufhält und in familiärer und beruflicher Hinsicht weitgehend an den Aufenthalt in Österreich gebunden ist. Diese Arbeitsmigranten und ihre Angehörigen sind daher de facto als Einwanderer zu betrachten. In jüngster Zeit ist allerdings ein deutlich erhöhter Anteil an Neuzuwanderern und gleichzeitig ein beträchtliches Ansteigen der illegalen Ausländerbeschäftigung am österreichischen Arbeitsmarkt zu verzeichnen. Auffallend ist dabei, daß parallel dazu ein ungewöhnlich hoher Zuwachs beim Arbeitslosenbestand der legal in Österreich lebenden Ausländer festgestellt werden muß (+ 26,9 % im Februar 1990 gegenüber dem Vergleichszeitraum des vorangegangenen Jahres, während der

ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

2.

Blatt

Arbeitslosenbestand bei Inländern im selben Zeitraum um 1,8 % gesunken ist). Diese Entwicklung legt den Schluß nahe, daß die derzeit praktisch unregulierte Neuzuwanderung von Arbeitsemigranten zunächst zur Verdrängung alteingesessener Ausländer führt und es den Arbeitgebern ermöglicht, diese Gruppe ausländischer Arbeitnehmer gegen jüngere neu eingereiste, die der österreichischen Arbeitsbedingungen weniger kundig sind, auszutauschen. In weiterer Folge wird dadurch offenbar der Etablierung eines "Schwarzarbeitsmarktes" Vorschub geleistet, der nicht als Folge administrativer Schranken für die Beschäftigung zusätzlicher Ausländer entsteht, sondern in erster Linie dadurch, daß infolge des unregulierten Anwachsens der Neuzuwanderung das Arbeitskräftepotential die Anzahl der zu gesetzlichen Bedingungen angebotenen Arbeitsplätze übersteigt. Diese Ansicht wird noch dadurch gestützt, daß vor allem in Ostösterreich für verschiedene Bauaufträge Firmenangebote zu beobachten sind, die sich ganz offenkundig nur dann "rechnen" können, wenn die Arbeitskosten niedriger angesetzt werden, als dies bei Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen möglich ist. Ebenso in diese Richtung weist - um ein weiteres Beispiel zu nennen - auch der Umstand, daß etwa im September 1989, also noch während der Sommersaison, 1.200 Kontingentplätze für das Kärntner Gastgewerbe offen waren, obwohl zuvor gerade vom Kärntner Gastgewerbe wegen angeblichen Arbeitskräftemangels zusätzliche ausländische Arbeitnehmer nachdrücklich gewünscht wurden. Wenn dieser Wunsch nach zusätzlichen Arbeitskräften dem realen Bedarf entsprochen hat, so wurde es von den Betrieben offenbar vorgezogen, diesen Bedarf zu den billigeren Bedingungen der illegalen Beschäftigung abzudecken, als auf die im Rahmen der offenen Kontingentplätze erlaubte Ausländerbeschäftigung zu gesetzlichen Bedingungen zurückzugreifen.

Eine nicht effizient geregelte Neuzuwanderung zum österreichischen Arbeitsmarkt begünstigt also das Entstehen eines geteilten Arbeitsmarktes mit dem Ergebnis, daß alteingesessene ausländische Arbeitnehmer einem verstärkten Verdrängungsprozeß ausgesetzt sind und einem Teil der ausländischen Arbeitnehmer unabhängig von der Bewilligungspraxis durch die Arbeitsämter bzw trotz einer möglichen Bewilligung von den Arbeitgebern bewußt nur Arbeitsplätze zu billigen "Schwarzmarktkonditionen" angeboten werden, nicht jedoch zu legalen Bedingungen.

Der Österreichische Arbeiterkammertag hat es daher in seinem Aktionsprogramm vom 30.1.1990 zu seinem vordringlichen Ziel der Ausländerpolitik erklärt, einen solcherart geteilten Arbeitsmarkt für Ausländer zu vermeiden, weil damit für alle Arbeitnehmergruppen Nachteile in den Arbeits- und Lebensbedingungen verbunden sind. Als Mittel zur Erreichung dieses Ziels wird im Programm des Österreichischen Arbeiterkammertages die Formulierung eines Einwanderungskonzeptes, das den Gesamtbereich der Sozial-, Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Wohnpolitik umfassen muß, vorgeschlagen. Bezogen auf den Bereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes bedeutet dies:

* Die Öffnung des Arbeitsmarktes für Neuzuwanderer ist so zu regulieren, daß für diese Gruppe Arbeitsplätze zu gesetzlichen Bedingungen gesichert sind, ohne daß dadurch bloß inländische oder bereits ansässige ausländische Arbeitnehmer verdrängt werden, bzw der Abbau der bestehenden Arbeitslosigkeit verhindert wird.

* Der Arbeitsmarktstatus der bereits in Österreich längere Zeit legal ansässigen Ausländer soll weiter verfestigt werden, um deren Abhängigkeit vom Arbeitgeber zu lockern und ihnen eine Berufsperspektive in Österreich zu ermöglichen.

* Gleichzeitig sind aber wirkungsvolle Kontroll- und Sanktionsmechanismen zu schaffen, um die illegale Beschäftigung für Arbeitgeber tatsächlich unattraktiv zu machen und daher dieser besonderen Form der Ausbeutung effizienter als bisher entgegenzuwirken.

* Grundsätzlich abgelehnt wird dagegen das Schaffen eines besonderen Saisonierstatus, weil dadurch ein den angeführten Prinzipien zuwiderlaufender Effekt erzielt würde.

Die im allgemeinen Teil der Erläuterungen zum vorliegenden Gesetzesentwurf angeführten Schwerpunkte der Novelle,

* die Schaffung spezifischer Voraussetzungen für die Neuzuwanderung und einer Reihenfolge für vorrangig zu integrierende Arbeitskräfte,

* die Schaffung größerer Beweglichkeit für bereits länger in Österreich beschäftigte Ausländer und

* der Ausbau des Kontrollsystems zur wirksamen Verfolgung der illegalen Ausländerbeschäftigung

entspricht den oben dargelegten Grundsätzen der Ausländerpolitik des Österreichischen Arbeiterkammertages und wird daher ausdrücklich begrüßt. Der Österreichische Arbeiterkammertag legt jedoch Wert auf die Feststellung, daß er alle genannten Elemente als einander bedingende Teile eines Gesamtkonzepts versteht und daher eine Paketlösung in diesem Sinne anstrebt und verlangt. Die nachfolgenden Anmerkungen zu den einzelnen Gesetzesbestimmungen sind daher auch so zu verstehen und können nicht aus diesem Gesamtzusammenhang herausgelöst werden.

II. Zu den vorgesehenen Gesetzesänderungen im einzelnen

Ziffer 1

Durch die Ergänzung des § 1 Abs 2 um zusätzliche Tatbestände sollen weitere Berufsgruppen vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen werden. Die Auswahl dieser Gruppen erscheint jedoch beliebig gewählt und die Erläuterungen dazu sind zum Teil nicht nachvollziehbar. Ärzte und Pharmazeuten sollen demnach in Hinkunft deshalb vom Geltungsbereich ausgenommen werden, weil dies im Fall eines arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnisses schon bisher gegolten habe. Diese Begründung könnte aber unter Bezugnahme auf § 2 Abs 2 lit b idgF auch auf viele andere Berufsgruppen angewendet werden und stellt kein Spezifikum für Ärzte und Pharmazeuten dar. Außerdem ist nicht ersichtlich, warum daraus die Ausnahme vom Geltungsbereich auch im Falle eines Arbeitsverhältnisses als notwendige legislative Maßnahme resultieren soll. Hinsichtlich der vorgesehenen Ausnahme für ausländische Arbeitnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis wird in den Erläuterungen angemerkt, daß dies von vornherein nur für Südtiroler in Frage kommt, weil nur diese aufgrund einer einschlägigen Spezialgesetzgebung österreichischen Staatsbürgern hinsichtlich

einer Tätigkeit in bestimmten Verwaltungsgebieten gleichgestellt sind. Es würde daher der legislatischen Klarheit dienen, wenn auch die beabsichtigte lit h explizit auf Südtiroler hinsichtlich der vom Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes von Südtirolern erfaßten Bereiche abstellen würde.

Ziffer 2, 8 und 13 (§ 4 b)

Bereits der geltende § 1 Abs 4 sieht die Ermächtigung vor, über den in Abs 2 angeführten Personenkreis hinaus noch weitere Gruppen per Verordnung generell vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes auszunehmen. Durch die Neugestaltung des Abs 4 soll dieser bereits bestehende Verordnungsermächtigung eine weitere hinzugefügt werden (§ 1 Abs 4 Z 2 des Entwurfes), wodurch es ermöglicht würde, bestimmte Personengruppen von den im vorliegenden Entwurf erstmals vorgesehenen Sonderbestimmungen bei erstmaliger Beschäftigungsaufnahme in Österreich auszunehmen.

Diese Verordnungsermächtigung des § 1 Abs 4 Z 2 muß daher im Zusammenhang mit der Neuschaffung einer Z 7 zu § 4 Abs 3 und eines § 4 b beurteilt werden. Demzufolge ist eine Beschäftigungsbewilligung bei erstmaliger Beschäftigungsaufnahme nur zulässig, wenn die im § 4 b definierten arbeitsmarktlichen Voraussetzungen vorliegen und außerdem eine Sicherungsbescheinigung vorliegt (die vom Arbeitgeber zu beantragen ist, noch ehe der Ausländer nach Österreich einreist), außer der Ausländer hält sich bereits seit drei Jahren im Bundesgebiet auf, oder es handelt sich um einen Asylwerber (§ 4 Abs 3 Z 7). Die Verordnungsermächtigung des § 1 Abs 4 Z 2 soll es nun ermöglichen, "Personengruppen aufgrund der besonderen Art ihrer beruflichen Tätigkeit oder sonstiger Umstände für den Bereich einzelner oder mehrerer Landesarbeitsämter von der Anwendung der Voraussetzungen für die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung bei erstmaliger Beschäftigung des beantragten Ausländers auszunehmen". Grundsätzlich ist eine derartige Verordnungsermächtigung zweifellos berechtigt, um eine vernünftige Vollziehung etwa des § 4 Abs 3 Z 7 zu gewährleisten. So ergäbe es ja tatsächlich keinen Sinn, von einem Ausländer, der zwar eine Beschäftigungsbewilligung benötigt, diese aber mangels Arbeitgeber im Bundesgebiet gem § 19 Abs 3 idgF selbst beim Arbeitsamt beantragen und schon aus diesem Grund nach Österreich

ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

6.

Blatt

reisen muß, auch noch die vorherige Einholung einer Sicherungsbescheinigung zu verlangen, die in diesem Fall ja ebenfalls von ihm selbst zu beantragen wäre. Ausnahmeregelungen im Verordnungsweg sind eine flexible legislative Maßnahme, Problemen dieser Art zu begegnen.

Die konkret gewählte Gestaltung der Verordnungsermächtigung wird vom Österreichischen Arbeiterkammertag allerdings strikt abgelehnt. Die Formulierung, wonach Personengruppen auch aufgrund "sonstiger Umstände" ausgenommen werden können, ist völlig unbestimmt und läßt jeden beliebigen und sogar einen gesetzesverändernden Verordnungsinhalt zu (mögliche Unterlaufung des Gesetzeszweckes der §§ 4 Abs 3 Z 7 und 4 b). Aus Sicht des Österreichischen Arbeiterkammertages liegt daher eine verfassungswidrige formalgesetzliche Delegation vor. Auch wenn dies in den Erläuterungen nicht angeführt ist, wäre damit insbesondere auch die Etablierung einer weitgehenden Sonderregelung für Grenzgänger und Saisoniers möglich; beides würde die schnelle Austauschbarkeit ausländischer Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber ermöglichen und somit der Integrationsmöglichkeit der in Österreich lebenden Ausländer entgegenwirken. Die neugeschaffenen Bestimmungen der §§ 4 Abs 3 Z 7 und 4 b würden dadurch völlig sinnentleert. Der Österreichische Arbeiterkammertag vertritt daher die Auffassung, daß die Verordnungsermächtigung des § 1 Abs 4 Z 2 inhaltlich näher determiniert werden muß, wobei es aus Gründen der Klarheit zweckmäßig ist, die Gesetzesstellen, deren Anwendung ausgenommen sein soll, ausdrücklich zu benennen. Als Formulierung wird vorgeschlagen: "2. Personengruppen, bei denen die arbeitsmarktliche Beurteilung von untergeordneter Bedeutung ist und für die aufgrund der besonderen Art ihrer beruflichen Tätigkeit oder ihrer besonderen, für diese Gruppen typischen, und berücksichtigungswürdigen Lebensumstände die Anwendung der Voraussetzungen für die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung bei erstmaliger Beschäftigungsaufnahme des beantragten Ausländers in Österreich nicht zweckmäßig oder zumutbar ist, von der Anwendung der §§ 4 Abs 3 Z 7 und 4 b ausnehmen, ...". In den Erläuterungen wäre außerdem klarzustellen, daß bei Erlassung einer derartigen Verordnung jedenfalls zu prüfen und sicherzustellen ist, daß dadurch nicht die in den §§ 4 Abs 3 Z 7 und 4 b verfolgte Absicht unterlaufen wird.

ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

7.

Blatt

Die bereits zitierten Neuregelungen der §§ 4 Abs 3 Z 7 und 4 b selbst werden vom Österreichischen Arbeiterkammertag ausdrücklich begrüßt.

Mit der Bestimmung des § 4 b wird erstmals eine Regulierung der Neuzuwanderung zum österreichischen Arbeitsmarkt erreicht, die geeignet ist, die Neuzuwanderung auf das tatsächlich vorhandene Potential an zusätzlichen Arbeitsplätzen, die zu gesetzlichen Bedingungen angeboten werden, abzustellen.

§ 4 Abs 3 Z 7 schreibt (in Verbindung mit § 11) vor, daß Arbeitgeber, die einen Neuzuwanderer beschäftigen wollen, dafür eine Sicherungsbescheinigung benötigen, noch ehe der Ausländer einreist, wobei diese Bescheinigung nur unter den Voraussetzungen des § 4 b zu erteilen ist. Im Zusammenhalt beider Bestimmungen kann gewährleistet werden, daß Neuzuwanderer, die ja in Erwartung einer regulären Berufsperspektive nach Österreich kommen, nicht - so wie dies derzeit die Regel ist - eine Reise ins Ungewisse antreten müssen, sondern tatsächlich einen Arbeitsplatz, der dem in Österreich üblichen Standard entspricht, erhalten. Andererseits ist damit weitgehend sichergestellt, daß dadurch nicht Inländer oder bereits integrierte Ausländer verdrängt werden.

Die Voraussetzung der Sicherungsbescheinigung soll dem Entwurf zufolge entfallen, wenn sich der Ausländer bereits seit drei Jahren rechtmäßig im Bundesgebiet aufhält oder, wenn er Asylwerber ist. Für Ausländer, die aus Gründen der Familienzusammenführung nach Österreich einreisen, erscheint die Voraussetzung der Sicherungsbescheinigung aber aufgrund der besonders berücksichtigungswürdigen Beweggründe, die einer Familienzusammenführung zugrunde liegen, auch dann als entbehrlich, wenn noch kein dreijähriger Aufenthalt in Österreich vorliegt.

Die Voraussetzung der Sicherungsbescheinigung soll daher für Kinder, die vor Erreichen der Volljährigkeit einem Elternteil nach Österreich nachreisen und ebenso für Ehegatten grundsätzlich nicht erforderlich sein, sofern der sich bereits in Österreich aufhaltende Angehörige selbst bereits Anspruch auf

ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

8.

Blatt

eine Besondere Beschäftigungsbewilligung hat (Z 13, § 4 c des Entwurfs) oder Inhaber eines Befreiungsscheines ist.

Zu definieren wäre allerdings der Begriff "erstmalige Beschäftigung". Bei einem Ausländer, der bereits einmal in Österreich beschäftigt war, jedoch durch mehrjährigen Auslandsaufenthalt den Bezug zum österreichischen Arbeitsmarkt verloren hat, wäre im Fall der Rückkehr nach Österreich ebenfalls "erstmalige Beschäftigung" anzunehmen.

Ziffer 5:

Durch die in § 3 Abs 5 eingeführte Verpflichtung zum Nachweis eines Ausbildungsverhältnisses soll die in der Praxis häufig feststellbare, unter Vortäuschung eines Volontariats erfolgende, unerlaubte Ausländerbeschäftigung vermieden werden. Um im Zusammenhang mit einem Ausbildungsverhältnis ein Volontariat glaubhaft zu machen, sollte einerseits auch der Nachweis, daß es sich um ein mindestens einjähriges Ausbildungsverhältnis handelt, das mit einem öffentlich anerkannten Zertifikat üblicherweise abgeschlossen wird, verlangt werden und darf im österreichischen Betrieb, in dem der Ausländer volontiert, ein bestimmtes Verhältnis von Volontären und Beschäftigten nicht überschritten werden, da sonst anzunehmen ist, daß der Volontär wohl eher zur Erbringung einer regulären Arbeitsleistung als zum Erlernen praktischer Fertigkeiten eingesetzt wird. Dieses Verhältnis sollte auf die Ausbildungserfordernisse und die Art der Tätigkeit und des Betriebs abgestellt werden können.

Ziffer 6:

Die neuzuschaffende Bestimmung des § 3 Abs 6, wonach das jeweilige Arbeitsberechtigungsdokument (Beschäftigungsbewilligung oder Befreiungsschein) vom Inhaber am Arbeitsplatz zur Einsichtnahme bereitzuhalten ist, wird als Verbesserung der Kontrollmaßnahmen gegen unerlaubte Ausländerbeschäftigung begrüßt. Aus praktischen Erwägungen sollte allerdings von einem Befreiungsscheininhaber nicht verlangt werden, daß er das großformatige Original des Befreiungsscheines am Arbeitsplatz mit sich führt. Zu diesem Zweck

könnten vom Arbeitsamt gefertigte Bestätigungen in der Größe der Sozialversicherungskarte aufgelegt werden.

Ziffer 7:

Die im neugestalteten § 4 Abs 1 vorgesehene Reihenfolge für die Erteilung der **Beschäftigungsbewilligung** soll bei deren Vergabe die Rücksichtnahme auf den erreichten Integrationsgrad des Ausländers ermöglichen und zwingend festlegen. Diese Intention entspricht grundsätzlich den Vorstellungen des Österreichischen Arbeiterkammertages und wird daher ausdrücklich begrüßt. Es ist allerdings nicht einsichtig, warum der Anspruch auf eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung an sich als schon höherer Grad der Integration gewertet wird, als etwa eine langjährige bewilligte Beschäftigung. Ein arbeitsloser Ausländer, der nach zehnjähriger Beschäftigung in Österreich seinen Anspruch auf eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung erschöpft hat, ist doch ganz unzweifelhaft weitergehend integriert als ein Ausländer, der erst ein Jahr in Österreich verbracht und gearbeitet hat, aber noch im Leistungsbezug steht. Ausländer, bei denen berücksichtigungswürdige Integrationsmerkmale vorliegen, wie insbesondere mehrjährige erlaubte Beschäftigung oder mehrjähriger rechtmäßiger Aufenthalt bei nahen Familienangehörigen im Bundesgebiet, sind daher folgerichtig (nach Inländern und diesen gleichgestellten Ausländern) auf Rang zwei vorzureihen.

Ziffer 13, § 4 c

Mit der in § 4 c vorgesehenen Besonderen Beschäftigungsbewilligung soll ein größeres Maß an Freizügigkeit für jene Ausländer geschaffen werden, die bereits seit mehreren Jahren in Österreich beschäftigt sind, aber die Anspruchsvoraussetzungen für einen Befreiungsschein noch nicht erfüllen. Vom Österreichischen Arbeiterkammertag wird dieser Versuch, für bereits länger in Österreich lebende Ausländer Erleichterungen einzuführen, positiv beurteilt. Sollte sich der bereits oben besprochene neue Regulierungsmechanismus für die Neuzuwanderer (§§ 4 Abs 3 Z 7 und 4 b) in der Praxis bewähren, so ist es für den Österreichischen Arbeiterkammertag vorstellbar, die besondere Beschäftigungsbewilligung in einem weiteren Schritt zu einer Arbeitserlaubnis,

deren Inhaber der Ausländer selbst ist, weiterzuentwickeln ("Fachgruppenschein").

Ziffer 16:

Die in § 8 Abs 3 (neu) vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers, binnen vier Wochen ab Erteilung der Beschäftigungsbewilligung einen Dienstzettel auszustellen, der insbesondere die Entgelthöhe, das Arbeitszeitausmaß und eine allfällige Befristung des Arbeitsverhältnisses zu enthalten hat, wird vom Österreichischen Arbeiterkammertag in Verbindung mit der in der geplanten 49. ASVG-Novelle vorgesehenen Verpflichtung des Arbeitgebers zur vorläufigen Anmeldung zur Sozialversicherung mit dem Tag der Beschäftigungsaufnahme und der Verpflichtung des Sozialversicherungsträgers, eine Abschrift der bestätigten Meldung dem Arbeitsamt unverzüglich zu übermitteln, als wichtige Maßnahme angesehen, der immer häufiger zu beobachtenden Umgehung arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen entgegenzuwirken.

Unbedingt erforderlich ist es aber in diesem Zusammenhang, nicht nur die Entgelthöhe, sondern auch den zugrundeliegenden Kollektivvertrag und die Lohngruppe, in die der Arbeitnehmer eingestuft ist, anzugeben. Außerdem wäre nicht nur die Angabe einer allfälligen Befristung des Arbeitsverhältnisses, sondern, bei wiederholten Befristungen, auch eine sachliche Begründung dafür zu verlangen. In § 29 Ausländerbeschäftigungsgesetz müßte parallel dazu verankert werden, daß wiederholte, aneinandergereihte Befristungen nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig sind, wobei der Umstand, daß die Beschäftigungsbewilligung, die Besondere Beschäftigungsbewilligung oder der Befreiungsschein nur befristet ausgestellt werden, keinen sachlichen Grund für eine daran anknüpfende Befristung des Arbeitsverhältnisses darstellt. Dies deshalb, weil für den Fall der Nichtverlängerung des jeweiligen Arbeitsberechtigungsdokuments ohnehin durch die Bestimmungen der §§ 7 Abs 7 und 15 a Abs 3 (bzw 15 a Abs 4 neu) gerade auch für diese Fälle die Möglichkeit zur ordnungsgemäßen Kündigung durch den Arbeitgeber geschaffen wurde.

Diese Ergänzung wäre daher ein notwendiger Schritt, eine weitere Umgehungsmöglichkeit arbeitsrechtlicher Normen zu verhindern.

Für den Fall, daß ein Betriebsrat existiert, sollte auch diesem eine Abschrift des Dienstzettels auszuhändigen sein. Dadurch kann wahrscheinlich am schnellsten festgestellt werden, ob der Dienstzettel den arbeitsrechtlichen Normen entspricht.

Der Individualanspruch des Arbeitnehmers selbst auf Aushändigung eines Dienstzettels wäre ebenfalls ausdrücklich (dieser wohl am besten in § 29) zu verankern, wobei die Mißachtung dieses Anspruchs durch den Arbeitgeber als Straftatbestand in den § 28 aufzunehmen wäre, weil es wohl nicht zweckmäßig sein kann, auch für den Fall, daß der Arbeitgeber zwar die Auflage des § 8 Abs 3 erfüllt, nicht aber den Anspruch gegen den Arbeitnehmer selbst, letzteren durch Nichterteilung der Beschäftigungsbewilligung zu "bestrafen" und ihm dadurch die Absicht, seinen Anspruch gegen den Arbeitgeber durchzusetzen, zu erschweren. Außerdem wäre der Dienstzettel an den Arbeitnehmer schon bei Dienstantritt auszuhändigen, da dies ohne Probleme möglich ist und der Arbeitnehmer von vornherein Klarheit über die näheren Bedingungen des Dienstverhältnisses haben soll.

Unbefriedigend an der im Entwurf erfolgenden Ansiedlung des Dienstzettels in § 8 (Auflagen für die Beschäftigungsbewilligung) bleibt allerdings, daß die zur verbesserten Wahrung der Schutzinteressen des Ausländers zu schaffende Regelung des Dienstzettels bei ihrer Mißachtung durch den Arbeitgeber für den Ausländer selbst nachteiligere Wirkungen nach sich ziehen kann als für den Arbeitgeber (Widerruf der Beschäftigungsbewilligung). Es erschiene daher insgesamt sinnvoller, den Dienstzettel als individuellen Anspruch des Arbeitnehmers von vornherein in § 29 zu verankern (wobei Bestimmungen in Anwerbeabkommen, die das Vorliegen eines Arbeitsvertrages vorsehen, unberührt bleiben müßten) und ergänzend festzulegen, daß eine Abschrift davon dem Arbeitsamt und, sofern vorhanden, dem Betriebsrat zu übermitteln ist. Die Verletzung dieser Formvorschrift wäre als Straftatbestand in § 28 anzuführen; ein Widerrufsgrund wäre jedoch nicht gegeben.

ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

12.

Blatt

Ziffern 18 - 21:

Die Neufassung des § 12 enthält eine aus verfassungsrechtlichen Gründen erforderlich gewordene Änderung der Bestimmungen über die Kontingenterstellung nach Abs 1, die zumindest formal die Einflußmöglichkeiten der Interessenvertretungen einschränkt. Der Österreichische Arbeiterkammertag nimmt aber zustimmend zur Kenntnis, daß bei Kontingentverordnungen nach Abs 2 ein Anhörungsrecht der Interessenvertretungen neu geschaffen werden soll. Unbefriedigend bleibt in beiden Fällen allerdings die sehr allgemein gehaltene Bedingung für die Kontingentverordnung, wonach die allgemeine "Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage" ein Kontingent zulassen müsse. Es sollte hinzugefügt werden, daß dabei insbesondere die Auswirkungen auf die Situation der Langzeitarbeitslosigkeit und schwer vermittelbarer Personengruppen zu beachten sind. Durch den Wegfall der Anrechnung von Befreiungsscheinen auf Kontingente soll die Freizügigkeit von Befreiungsscheininhabern vergrößert werden, während diese aber auf der anderen Seite durch die neugeschaffene Möglichkeit, einen betrieblichen Ausländeranteil kollektivvertraglich festzulegen (wobei auch Befreiungsscheininhaber einzurechnen sind), wieder eingeschränkt würde.

Es sollte daher klargestellt werden, daß Befreiungsscheininhaber zwar auf die Betriebsquote des § 12 a anzurechnen sind, ist diese aber unter Einrechnung der Befreiungsscheininhaber erschöpft, so bezieht sich das Verbot, zusätzliche Ausländer zu beschäftigen, nur auf jene, für die eine Beschäftigungsbewilligung oder eine Besondere Beschäftigungsbewilligung benötigt wird.

Andernfalls wäre jedenfalls rechtlich zu prüfen, in welchem Verhältnis die implizite Einschränkung des mit dem Befreiungsschein verbundenen subjektiven Rechts auf unbeschränkte Erwerbsausübung als Arbeitnehmer (außer im Fall einer Verordnung nach § 17) zur Verordnungsermächtigung des § 17 steht. Zumindest erschiene eine, in der geltenden Rechtslage nicht enthaltene, explizite Umschreibung der Rechtswirkungen eines Befreiungsscheins erforderlich, um künftigen Auslegungsproblemen vorzubeugen.

Ziffern 22 - 30:

Wie bereits einleitend angemerkt wurde, vertritt der Österreichische Arbeiterkammertag die Auffassung, daß zwar bei der Neuzuwanderung von Arbeitsmigranten stärker als dies im geltenden Recht der Fall ist auf arbeitsmarktpolitische Problemlagen abgestellt werden muß, damit in Verbindung aber eine Verfestigung des Arbeitsmarktstatus von bereits länger in Österreich erlaubt beschäftigten Arbeitsmigranten zu erfolgen hat. Der mit dem Entwurf vorgesehene erleichterte Zugang zum Befreiungsschein wird daher in Anbetracht der ebenfalls enthaltenen Neuzugangsregelung und der verstärkten Kontrollmöglichkeiten bei illegaler Beschäftigung vom Österreichischen Arbeiterkammertag begrüßt.

Sehr zweckmäßig erscheint auch die Umstellung vom bisherigen eher unflexiblen System der Ersatzzeiten auf eine leicht zu administrierende und vom Arbeitnehmer besser als die Ersatzzeitenregelung durchschaubare Anwartschaftsregelung (§ 15 Abs 1 Z 1). Es fällt allerdings auf, daß die als Vergünstigung gedachte Verlängerung der Geltungsdauer des Befreiungsscheins (§ 15 Abs 5) in Verbindung mit der Neugestaltung der Verlängerungsregelung des § 15 a zu einer Verschlechterung des status quo für den betroffenen Ausländer führt.

Die im Entwurf vorgesehene Verlängerungsregelung setzt für eine Verlängerung des Befreiungsscheines voraus, daß während dessen abgelaufener Geltungsdauer für mehr als die Hälfte der Zeit eine Beschäftigung vorhanden war (drei Jahre innerhalb von fünf Jahren). Nach geltendem Recht genügt es jedoch schon, daß wenigstens während der Hälfte der Zeit (18 Monate innerhalb von drei Jahren) eine Beschäftigung vorgelegen ist; im Fall der Mutterschaft genügt sogar schon, daß ein Drittel der Geltungsdauer durch eine Beschäftigung abgedeckt ist. Damit nicht der beabsichtigte Vorteil zu einem Nachteil für die betroffenen Ausländer wird, wäre es daher erforderlich, dieses Verhältnis zwischen vorgeschriebener Beschäftigungs- und zulässiger Unterbrechungsdauer entsprechend zu verändern.

Ziffer 31:

§ 20 Abs 2 (neu) sieht eine Relativierung des Anhörungsrechtes der Interessenvertretungen vor, wenn der Verwaltungsausschuß bzw die kollektivvertragsfähigen Körperschaften dies für den Fall einer bestimmten Arbeitsmarktlage oder bestimmter persönlicher Umstände des Ausländers festlegen. Dadurch würde nämlich für die Beurteilung des Einzelfalles die Anhörung der Interessenvertretungen entbehrlich. Eine solche Festlegung sollte nur möglich sein, wenn sie einhellig erfolgt.

Ziffer 33:

Die Regelung, wonach Bescheide des Landesarbeitsamtes und des Bundesministeriums vom Arbeitsamt intimiert werden können, ist absolut entbehrlich und würde nur zur Verwirrung des Bescheidadressaten führen, weil ein rechtlich dem Landesarbeitsamt bzw dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zuzuschreibender Bescheid als Absender das Arbeitsamt aufweisen würde. Soziale Härten infolge formal verfehlter Rechtsmittel und vermehrter Schriftverkehr aufgrund von Mißverständnissen wären eine wahrscheinliche Folge; eine plausible Erläuterung für die mit dieser Regelung bezweckte positive Wirkung ist dagegen nicht ersichtlich.

Ziffern 35 und 36:

Die verbesserten Kontrollmöglichkeiten zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung, die mit § 26 Abs 2 - 5 geschaffen werden sollen, werden vom Österreichischen Arbeiterkammertag grundsätzlich als notwendig und unerlässlich begrüßt.

Die wörtlich aus dem Arbeitsinspektionsgesetz übernommene Formulierung des letzten Halbsatzes des § 26 Abs 3 ist allerdings im gegenständlichen Zusammenhang sprachlich zu unpräzise und würde wohl zu einem eher problematischen Ergebnis führen; sie bedeutet nämlich (anders als im Arbeitsinspektionsgesetz), daß auf Verlangen der behördlichen Organe auch der Betriebsrat

zum Begleiten der Organe verpflichtet werden könnte. Die Formulierung dieses Halbsatzes sollte daher folgendermaßen abgeändert werden: "...; auf Verlangen der einschreitenden Organe sind der Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigter hierzu verpflichtet."

Ziffer 38:

In § 28 Abs 1 Z 2 lit d wäre auch die wissentlich unwahre Auskunftserteilung des Arbeitgebers als Straftatbestand einzufügen.

Die Notwendigkeit, auch die Nichtbeachtung der Bestimmungen über den Dienstzettel als Straftatbestand anzuführen, wurde bereits in der Stellungnahme zu Ziffer 16 des Entwurfes betont.

III. Zusätzliche Anregungen zum vorliegenden Gesetzesentwurf

Der Österreichische Arbeiterkammertag hat bereits anlässlich der Ausländerbeschäftigungsgesetznovelle 1988 die Bedeutung, die Ansprüche des Ausländers im § 29 aufzuwerten, betont. Das gegenständliche Gesetzesvorhaben bietet nun die Gelegenheit, weitere Verbesserungen zu erzielen und die derzeit noch bestehenden Einschränkungen der Schadenersatzansprüche der geltenden Abs 2 und 3 aufzuheben; der jeweils letzte Satz des Abs 2 und 3 (geltende Fassung), wäre daher ersatzlos zu streichen. Damit könnte erreicht werden, daß gerade in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen, wie etwa Schwangerschaft einer Ausländerin, der Arbeitgeber aus einem von ihm gesetzten schuldhaften Verhalten nicht auch noch zulasten des Arbeitnehmers einen Kostenvorteil erzielt.

Wie die bisherigen Erfahrungen mit der Sanktionierbarkeit illegaler Ausländerbeschäftigung zeigen, ist es in der Praxis oft sehr schwierig und nicht hinreichend abschreckend, lediglich verwaltungsstrafrechtliche Sanktionen vorzusehen. Aus diesem Grund wurde auch in der, in manchen Punkten ähnlich gelagerten, Materie der Arbeitskräfteüberlassung die Möglichkeit des Entzugs der Gewerbeberechtigung vorgesehen. In Anlehnung daran erscheint

ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

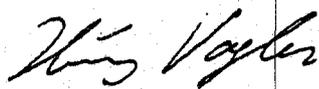
16.

Blatt

es dem Österreichischen Arbeiterkammertag zweckmäßig, die Gelegenheit zu nützen und durch eine Änderung der Gewerbeordnung für den Fall wiederholter oder besonders schwerwiegender Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes die Möglichkeit des Entzugs der Gewerbeberechtigung zu schaffen.

Der Österreichische Arbeiterkammertag erlaubt sich nochmals zu betonen, daß die aktuelle Problemlage eine legislativ angemessene Reaktion darauf dringend geboten erscheinen läßt, wobei die mit diesem Entwurf verfolgten Schwerpunkte als grundsätzlich richtig angesehen werden; gleichzeitig wird jedoch das Ersuchen ausgesprochen, daß die in der vorliegenden Stellungnahme enthaltenen Anregungen einen entsprechenden Niederschlag finden.

Der Präsident:



Der Kammeramtsdirektor:

